

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«МЕЖПОСЕЛЕНЧЕСКОЕ КЛУБНОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ «МЕРИДИАН»**

ПРИКАЗ

«14» февраля 2020 г.
г. Печора, Республика Коми

№ 43/2 – ОД

Об оплате труда работников
МБУ «МКО «Меридиан»»

ПРИКАЗЫВАЮ:

Утвердить Положение об оплате труда работников МБУ «МКО «Меридиан»» в новой редакции.

Приказ «Утверждение положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Межпоселенческое клубное объединение «МЕРИДИАН» от 20 июля 2018 года № 140 – ОД считать утратившим силу.

Основание: Постановление о внесении изменений №116 от 12.02.2020 года в постановление администрации муниципального района «Печора» от 29.06.2018 года №743 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования муниципального образования муниципального района «Печора», муниципального образования городского поселения «Печора»».

Директор



В.В. Танцева

Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
«Межпоселенческое клубное объединение «Меридиан»

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБУ «МКО «Меридиан» (далее – Положение), разработано в соответствии с Постановлением администрации муниципального района «Печора» от 29 июня 2018 г. № 743 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования муниципального образования муниципального района «Печора», муниципального образования городского поселения «Печора».

1.2. Положение включает в себя:

- размеры должностных окладов (окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ), а также устанавливаемые в зависимости от сложности труда;
- условия и размеры установления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- условия оплаты труда и порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя Учреждения;
- порядок формирования фонда оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Коми, нормативно-правовыми актами муниципального района «Печора».

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения формируется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.5. Локальный нормативный акт, устанавливающий систему оплаты труда работников Учреждения, утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Раздел 2. Должностные оклады (оклады) специалистов и рабочих

2.1. Должностные оклады специалистов, служащих и рабочих Учреждения по профессиональным квалификационным группам.

2.1.1. Должностные оклады работников МБУ «МКО «Меридиан» устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии». Размеры должностных окладов по ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад, рублей
ПКГ «Должности технических исполнителей»	
Контролер билетов.	8720
ПКГ «Должности работников культуры, искусства среднего звена»	
Заведующий билетными кассами; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культурорганизатор;	9265
Заведующий костюмерной;	9810
ПКГ «Должности работников культуры, искусства ведущего звена»	
Администратор; звукооператор	9810
Художник-фотограф; специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы;	9920
Репетитор по вокалу; репетитор по балету;	10355
Методист библиотеки, клубного учреждения и других аналогичных учреждений и организаций;	10685
Концертмейстер по классу вокала (балета);	11445
Художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; аккомпаниатор-концертмейстер	12160
Художник-постановщик;	12920
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	
Руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства,	9920

клуба по интересам	
Режиссер; звукорежиссер; заведующий художественно-оформительской мастерской	10355
Балетмейстер; хормейстер	10685
Режиссер массовых представлений	11445
Режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; дирижер; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры и других аналогичных учреждений и организаций	12920

2.1.2. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов по ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад, рублей
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	8345
2-й квалификационный уровень	8425
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	8585
2-й квалификационный уровень	8755
3-й квалификационный уровень	8995
4-й квалификационный уровень	9325
5-й квалификационный уровень	9650
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень	9735
2-й квалификационный уровень	9980

3-й квалификационный уровень	10220
4-й квалификационный уровень	10550
5-й квалификационный уровень	10875
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень	11285
2-й квалификационный уровень	11615
3-й квалификационный уровень	11775

2.1.3. Размеры должностных окладов, предусмотренные разделами «1 квалификационный уровень» - «4 квалификационный уровень» профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные должности служащих третьего уровня», распространяются на должности: специалист по охране труда, с учетом предусмотренного квалификационным характеристиками внутри должностного категорирования.

2.1.4. Размер должностного оклада, предусмотренный разделом «1 квалификационный уровень» профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня», распространяется на должность руководителя структурного подразделения любого функционала.

2.2. Должностные оклады работников культуры, искусства не включенные в профессиональные квалификационные группы и устанавливаемые в зависимости от сложности труда.

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
2.2. В культурно-досуговых организациях, центрах (домах народного творчества), дворцах и домах культуры, парках культуры и отдыха, центрах досуга, кинотеатрах и других учреждениях культурно-досугового типа:	
Светооператор	9595
Менеджер по культурно-массовому досугу; режиссер любительского театра (студии)	10685
Менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа и других аналогичных культурно-досуговых организаций	11445
Художественный руководитель клубного учреждения и других аналогичных учреждений и организаций	12920

2.3. Размеры окладов работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, не перечисленных в пунктах 2.1 и 2.2 настоящего раздела, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряды оплаты труда	Межразрядные коэффициенты	Оклад, рублей
1	1,0	8175
2	1,020	8345
3	1,040	8505
4	1,060	8670
5	1,080	8830
6	1,100	8995
7	1,125	9205
8	1,150	9405
9	1,190	9735
10	1,230	10060

2.4. Размер оклада, определяемый в соответствии с 9 - 10 разрядами оплаты труда, устанавливается высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

Перечень профессий рабочих, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования, определяется локальным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие не менее 6 разряда согласно Единого тарифно-квалификационного справочника, за исключением профессии рабочего «машинист сцены», имеющего не менее 5 разряда согласно Единого тарифно-квалификационного справочника.

Вопрос об установлении конкретному рабочему указанного оклада решается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

2.5. Должностной оклад заместителя руководителя структурного подразделения учреждения устанавливается в размере на 10 - 20 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

2.6. Руководителям и специалистам за работу в учреждениях культуры, расположенных в сельских населенных пунктах (в соответствии со статьей 4 Закона Республики Коми от 12 ноября 2004 года № 58-РЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Коми») устанавливается размер повышения должностного оклада на 25%. Повышенные должностные оклады образуют новые размеры должностных окладов.

2.7. Выплата заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, два раза в месяц, 11 и 26 числа. Аванс за отработанное время - 26 числа каждого месяца; оставшаяся часть заработной платы - 11 числа каждого месяца.

2.8 При увеличении (индексации) должностных окладов (окладов) специалистов и рабочих размеры указанных окладов подлежат округлению в сторону увеличения до ближайшего числа кратного пяти.

Раздел 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплатами компенсационного характера являются:

- 1) доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации доплаты к должностным окладам, окладам в следующих размерах:

3.3.1. Доплата за работу в ночное время осуществляется работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в размере не менее 20% должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.4. Другие доплаты работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплатами стимулирующего характера являются:

- 1) надбавки за выслугу лет;
- 2) надбавки за качество выполняемых работ;
- 3) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;

4.2. Руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим Учреждения устанавливаются надбавки за выслугу лет (далее - надбавка за выслугу лет) в следующих размерах к должностному окладу, окладу:

при стаже работы от 1 до 5 лет - 10 процентов;

при стаже работы от 5 до 15 лет - 15 процентов;

при стаже работы свыше 15 лет - 20 процентов.

4.2.1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

период работы в государственных и муниципальных учреждениях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

период работы в государственных и муниципальных учреждениях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

период работы на должностях государственной гражданской и муниципальной службы;

время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размера, заверенные подписью руководителя и печатью.

4.2.2. Надбавка за выслугу лет исчисляется исходя из должностного оклада, оклада работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Надбавка за выслугу лет устанавливается также руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим, работающим в Учреждениях на условиях совместительства.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 4.3.6 раздела 4 настоящего приказа.

4.3. Надбавки за качество выполняемых работ.

4.3.1. В целях стимулирования работников Учреждения к повышению квалификации устанавливается надбавка к должностному окладу за квалификационную категорию.

4.3.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается к должностному окладу по должностям работников, квалификационные характеристики которых определены Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», в следующих размерах:

- а) при наличии второй квалификационной категории - 5 процентов;
- б) при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов;
- в) при наличии высшей (ведущей) квалификационной категории - 20 процентов;
- г) при наличии квалификационной категории «ведущий мастер» сцены - 30 процентов.

4.3.3. Водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс, устанавливается надбавка в размере - 15 процентов, 2-й класс - 10 процентов к окладу за фактически отработанное время в качестве водителя.

Надбавка за классность не устанавливается водителям, являющимся высококвалифицированными, оклад которых установлен как оклад высококвалифицированных рабочих, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

4.3.4. Водителям автомобилей всех типов за безаварийную работу, за ремонт и техническое обслуживание автотранспортных средств (доплата производится при условии отсутствия в штате учреждения должности механика, слесаря по ремонту автомобилей и т.п.) устанавливается надбавка - 20 процентов.

Надбавка водителям автомобилей за безаварийную работу устанавливается на основании приказа руководителя учреждения ежегодно, с 1 января, за безаварийную работу за предшествующий год и прекращается со дня дорожно-транспортного происшествия, в котором водитель, получающий доплату, признан виновным.

4.3.5. Устанавливается надбавка:

– руководителям и специалистам, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю - 10 процентов должностного оклада, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю, – 20 процентов должностного оклада;

– работникам Учреждений, награжденным ведомственными наградами или знаками отличия (при условии соответствия награды или знака отличия профилю Учреждения), – 10 процентов должностного оклада;

– руководителям и специалистам Учреждения, имеющим почетные звания: «Заслуженный работник Республики Коми», «Заслуженный работник культуры Коми ССР», «Заслуженный работник культуры Коми АССР», «Заслуженный артист Республики Коми» и другие почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР по 31 декабря 1991 года, и субъектов Российской Федерации, названия которых начинаются со слов «заслуженный», - 20 процентов должностного оклада, при условии:

– соответствия почетного звания профилю учреждения - для руководителей государственных учреждений культуры и искусства Республики Коми, государственных архивных учреждений Республики Коми;

– соответствия почетного звания профилю должности, занимаемой в учреждении - для специалистов государственных учреждений культуры и искусства Республики Коми, государственных архивных учреждений Республики Коми;

– руководителям и специалистам Учреждения, имеющим почетные звания: «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Народный артист Республики Коми», «Народный художник Республики Коми», «Народный писатель Республики Коми», «Народный поэт Республики Коми», «Народный артист Российской Федерации», «Народный артист СССР», «Народный художник Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР по 31 декабря 1991 года, и субъектов Российской Федерации, названия которых начинаются со слов «народный», почетные звания СССР, Российской Федерации, названия которых начинаются со слов «заслуженный», - 30 процентов должностного оклада, при условии:

– соответствия почетного звания профилю учреждения - для руководителей государственных учреждений культуры и искусства Республики Коми;

– профилю должности, занимаемой в учреждении, - для специалистов государственных учреждений культуры и искусства Республики Коми (по вновь присужденным почетным званиям должностной оклад повышается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания).

При наличии у работника двух почетных званий, содержащих в своем названии слово «Народный» и (или) «Заслуженный», надбавка устанавливается только по одному основанию.

Надбавка за ученую степень, почетное звание устанавливается со дня поступления письменного заявления работника.

По вновь присужденной (присвоенной) ученой степени, почетному званию надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присуждение (присвоение) ученой степени, почетного звания.

4.3.6. Молодым специалистам по должностям руководителей и специалистов, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных организаций высшего профессионального и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Учреждении, устанавливаются доплаты к должностному окладу в размере до 30 процентов:

Категории молодых специалистов	В процентах к должностному окладу
Молодым специалистам: имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в муниципальные учреждения культуры МР «Печора»	25
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании с отличием и прибывшим на работу в муниципальные учреждения культуры МР «Печора»	30

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении по профилю полученного образования. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в Учреждение, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в Учреждение в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в Учреждении (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в Учреждении в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

4.4. За звание «залуженный коллектив народного творчества» руководителям, аккомпаниаторам, аккомпаниаторам-концертмейстерам, концертмейстерам коллектива – 15 процентов должностного оклада.

4.5. За звание «народный коллектив» и (или) «образцовый детский коллектив» руководителям, аккомпаниаторам, аккомпаниаторам-концертмейстерам, концертмейстерам коллектива (кружка, любительского объединения, клуба по интересам, студии) - 10 процентов должностного оклада.

4.6. Работникам Учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам, окладам, тарифным ставкам за качество выполняемых работ, в том числе:

- руководителям и специалистам, владеющим иностранными языками и применяющими их по роду своей деятельности в повседневной практической работе:

за знание и применение одного языка - 10 процентов;

за знание и применение двух и более языков – 15 процентов.

4.6.1. Руководителям и специалистам, владеющим одним языком и применяющим его по роду своей деятельности в повседневной практической работе – до 20 процентов.

4.7. Другие надбавки за качество выполняемых работ с определением условий и размеров осуществления устанавливаются локальным нормативным актом учреждения в размере до 200% должностного оклада, оклада.

4.8. Учреждения на условиях, определенных локальным нормативным актом учреждения, могут устанавливать работникам учреждения надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 200% должностного оклада, оклада.

4.9. Размеры и условия осуществления надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ и премиальных выплат по итогам работы определяются учреждениями самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующего учреждения и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

Конкретные размеры премиальных выплат по итогам работы, надбавок за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя и остальным работникам Учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этого учреждения. Для определения размера и порядка выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам Учреждения, на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в Учреждении создается постоянно действующий совещательный орган в составе

руководителя учреждения, заместителей руководителей, других категорий работников, представителя трудового коллектива.

Совещательный орган рассматривает представление, содержащее оценку работы работника (в разрезе критериев оценки, баллов по показателям), и по итогам рассмотрения определяет размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам.

Представление оформляется и утверждается:

- руководителем учреждения - на заместителей руководителя, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений и иных работников, подчиненных руководителю,

- руководителями соответствующих структурных подразделений учреждения – на остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения.

4.10. Выплаты стимулирующего характера руководителям Учреждения устанавливаются приказом Управления культуры и туризма муниципального района «Печора» с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда учреждения.

Показатели эффективности деятельности учреждения и его руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям Учреждения, определяются Управлением культуры и туризма муниципального района «Печора»

Раздел 5. Условия оплаты труда и порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя.

5.1. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором с руководителем учреждения, заключаемым Управлением культуры и туризма муниципального района «Печора».

Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются Управлением культуры и туризма муниципального района «Печора».

5.2. Должностной оклад заместителя руководителя Учреждения, заведующего филиалом устанавливается в размере на 5 - 30 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя Учреждения.

Конкретные размеры должностного оклада заместителя руководителя Учреждения, заведующего филиалом устанавливаются трудовым договором.

5.3. Руководителю, заместителям руководителя, Учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения учреждения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного

бухгалтера учреждения) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения в следующих размерах:

N п/п	Среднесписочная численность работников учреждения (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителя*	для заместителей руководителя*
1	2	3	4
1.	До 50 (включительно)	до 3,0	до 2,5
2.	От 51 до 100 (включительно)	до 3,5	до 3,0
3.	От 101 до 150 (включительно)	до 4,0	до 3,5
4.	От 151 и выше	до 4,5	до 4,0

<*> Предельное значение коэффициента кратности увеличивается:

на 1,0 - для руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, муниципального автономного учреждения культуры и туризма муниципального района «Печора»;

на 1,5 – для руководителя бюджетного учреждения, заместителей руководителя бюджетного учреждения, бюджетного учреждения, не относящегося к перечню типов учреждений социальной сферы и науки для сбора и разработки итогов федерального статистического наблюдения о численности и средней заработной плате отдельных категорий работников социальной сферы, в отношении которых предусмотрены мероприятия по повышению средней заработной платы в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

5.4. Коэффициент кратности определяется Управлением культуры и туризма муниципального района «Печора» в размере, не превышающем размера, установленного в пункте 5.3 настоящего Порядка.

5.5. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры руководителя, заместителей руководителя учреждения.

5.6. При расчете среднемесячной заработной платы работников учреждения, а также руководителя, заместителей руководителя, учреждения, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения учреждения.

5.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются приказом Управлением культуры и туризма муниципального района «Печора» в соответствии с утвержденным им положением, определяющим выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 5.4 настоящего Порядка.

5.8. Управление осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 5.4. настоящего Порядка.

5.9. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 5.4. настоящего Порядка.

5.10. Руководитель учреждения осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 5.4 настоящего Порядка.

Раздел 6. Порядок формирования планового фонда оплаты труда учреждений культуры и туризма муниципального образования муниципального района «Печора», муниципального образования городского поселения «Печора»

6.1. Плановый фонд оплаты труда Учреждения включает:
фонд должностных окладов, окладов, сформированный, в том числе, в соответствии с разделом 2 Положения;

фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с разделом 3 Положения;

фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с разделом 4 Положения.

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.2. Фонд выплат стимулирующего характера формируется из объема средств на выплату надбавок за выслугу лет, объема средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы.

При формировании фонда выплат стимулирующего характера объем средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в размере не менее 10 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам с учетом их повышений и выплат компенсационного характера.

6.3. Размер фонда выплат стимулирующего характера может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, окладов, а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда учреждения.

6.4. Фонд оплаты труда Учреждения, сформированный за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, выплачиваемые за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным разделом 4 Положения.

6.5. За счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, работникам может выплачиваться материальная помощь.

Материальная помощь оказывается работнику по его письменному заявлению на имя директора Учреждения в следующих случаях:

-отпуска, свадьбы, смерти работника, (в том числе бывшего, в случае смерти работника - членам его семьи (по их письменному обращению)), в связи со смертью близких родственников, юбилеев (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет);

- поощрение за организацию творческой деятельности коллективов художественной самодеятельности по результатам работы и в связи с 10, 15, 20-летием и далее каждые 5 лет творческой работы;

Размер материальной помощи устанавливается комиссией по назначению стимулирующих выплат, в зависимости от.

6.6. За счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, работникам Учреждения могут назначаться премии к профессиональным праздникам, юбилейным датам, при увольнении работника в связи с выходом на пенсию.

Размер премии устанавливается Учреждением самостоятельно.